

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il disegno generale della riforma

L'impianto della riforma si fonda su un principio di universalismo differenziato, vale a dire che si costruisce un sistema che offre tutele a tutti i lavoratori, tenendo però conto delle differenti esigenze derivanti da caratteristiche settoriali e dimensionali. Il finanziamento resta ancorato al principio assicurativo, con aliquote di finanziamento a carico del sistema di lavoratori e datori di lavoro.

Per quanto riguarda le tutele in costanza di rapporto di lavoro, con l'estensione dell'obbligo di aderire ai Fondi bilaterali (o, in mancanza, al Fis) a tutti i datori di lavoro con almeno 1 dipendente esclusi dalla Cigo (in precedenza l'obbligo scattava sopra i 5 dipendenti) e l'estensione dell'ambito di applicazione della Cigs a tutti i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti (in precedenza erano coperti solo alcuni settori e dimensioni di impresa) non coperti dai Fondi bilaterali, si viene a disegnare uno schema in cui:

- tutti i datori di lavoro che occupano più di 1 dipendente dispongono di un ammortizzatore ordinario (per le pre-vigenti causali della Cigo), pertanto i settori oggi esclusi dalla Cigo potranno valutare se costituire un fondo bilaterale oppure versare al Fis;
- quelli che occupano oltre 15 dipendenti dispongono anche di un ammortizzatore straordinario (per le pre-vigenti causali Cigs, in parte aggiornate), pertanto le aziende e settori che vengono attratti in ambito Cigs possono valutare se costituire un Fondo oppure versare alla gestione Cigs.

Contemporaneamente viene migliorato l'importo dei trattamenti.

Le aliquote contributive di versamento alle gestioni Cigo e Cigs restano invariate ma sono ovviamente estese ai datori di lavoro che entrano nel sistema. Le aliquote di contribuzione al Fis vengono significativamente aumentate. Solo per il 2022 è prevista una parziale fiscalizzazione di questi nuovi costi per i datori di lavoro, nella forma di uno sconto sulla contribuzione. Le aliquote di versamento ai Fondi bilaterali continueranno ad essere stabilite dai singoli Fondi, ma probabilmente dovranno essere aumentate per poter erogare i nuovi trattamenti. E' da ricordare che tutte le aliquote, tranne che per la Cigo (e per alcuni dei Fondi bilaterali) sono a carico dei datori per i 2/3, dei lavoratori per 1/3.

Per quanto riguarda le tutele in caso di disoccupazione, sia per la NASpl che per la DisColl viene allentato il decalage. Per la DisColl vengono aumentate le durate e riconosciuta la contribuzione figurativa, ma per poter finanziare queste maggiori tutele la aliquota contributiva viene aumentata al livello di quella dovuta per la Naspi.

Il rapporto con le politiche attive poggia soprattutto sul Programma nazionale Gol, con il coinvolgimento dei Fondi Interprofessionali. Viene rafforzata la condizionalità per i lavoratori in Cigs.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (co. 191-223, co.255-257)

Lavoratori beneficiari co. 191-192

Dal 1° gennaio 2022 saranno destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e tutti gli apprendisti, compresi gli studenti in apprendistato duale (sia l'apprendistato per la qualifica e il diploma che l'apprendistato di alta formazione), specificando che la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo. Finora erano destinatari esclusivamente i lavoratori in apprendistato professionalizzante.

Dal 1° gennaio 2022 l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a 30 giorni anziché 90.

Computo dei dipendenti co.193

I criteri del computo dei dipendenti vengono inseriti tra le disposizioni generali in quanto valevoli per tutti i trattamenti, anziché essere ripetuti negli articoli specifici. Oltre a confermare che, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da computare i dirigenti e gli apprendisti, vengono ricompresi esplicitamente anche i lavoratori a domicilio.

Aumento degli importi co.194

Fermo restando che l'importo del trattamento è pari all'80% della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 l'importo massimo non è più differenziato in due soglie da applicare a seconda che la retribuzione sia al di sopra o al di sotto di un determinato importo, ma resterà in vigore esclusivamente il massimale più alto (pari, per il 2021, a 1129,66 euro, e rivalutato annualmente in base al costo della vita).

Continua a spettare l'Assegno al nucleo familiare, tenendo conto che verrà sostituito dall'assegno unico.

Contribuzione addizionale co.195

Dal 1° gennaio 2025 viene inserito un principio di bonus malus, prevedendo che a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari a:

a) 6% (anziché 9%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) 9% (anziché 12%) oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Viene cancellata la norma, inserita nel D.L. 3 settembre 2019, n. 101, che esonerava dal contributo addizionale le imprese di fabbricazione di elettrodomestici con oltre 4.000 unità e almeno una unità produttiva in un'area di crisi industriale complessa.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni co.196

In caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'INPS, a pena di decadenza (quindi in caso di mancato invio la prestazione resterà a suo carico), tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa co.197

All'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 viene abrogato il comma 1, relativo alla condizionalità, in quanto il tema è ripreso in altro articolo.

Pertanto nell'art.8 resta solo il tema della compatibilità con una attività lavorativa, che viene rivisto consentendo che in caso di lavoro subordinato inferiore a sei mesi, il trattamento sia soltanto sospeso, per riprendere a decorrere alla fine del rapporto di lavoro, mentre in caso di attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, resta il principio che il lavoratore non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie e contribuzione co. 198 e 201

Dal 1 gennaio 2022 non è più valido l'elenco delle tipologie di aziende rientranti nella disciplina Cigs di cui ai commi 1, 2, 3 dell'art.20. Il nuovo campo di applicazione viene

definito dal comma aggiuntivo 3-bis, il quale statuisce che dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi (con l'aliquota che rimane fissata allo 0,90%, di cui lo 0,30% a carico dei lavoratori) trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi bilaterali (di cui agli articoli 26, 27 e 40) a prescindere dal settore di appartenenza, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per tutte le causali previste. Per le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e per i partiti politici si continuano ad applicare la disciplina Cigs e i relativi obblighi contributivi a prescindere dal numero dei dipendenti.

Vengono cancellate le norme che si riferiscono al meccanismo di calcolo del computo dei dipendenti, spostati nelle Disposizioni generali.

Causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie co.199

La causale “riorganizzazione aziendale”, con il relativo programma, viene ampliata alla realizzazione di processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico, da adottare entro sessanta giorni. In quest'ultimo caso il programma di riorganizzazione aziendale presenterà un piano di interventi che, anziché essere volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, sarà volto a gestire processi di transizione. In ogni caso la già prevista finalizzazione del programma al recupero occupazionale va concretizzata in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze.

Per i contratti di solidarietà vengono ampliati i limiti di riduzione oraria: la riduzione media oraria non può essere superiore al 80% (invece dell'attuale 60%) dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati; la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore, per ciascun lavoratore, al 90% (invece dell'attuale 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Non viene esplicitamente prevista la causale “cessazione di attività, solo in parte recuperata nella nuova procedura anti-delocalizzazione, che prevede 12 mesi di Cigs per cessazione per le sole aziende con oltre 250 dipendenti.

Accordo di transizione occupazionale co. 200

Può essere concesso, in deroga alle durate massime, per le sole causali crisi e riorganizzazione, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. In sede di procedura di consultazione sindacale sono definite con accordo sindacale le azioni

finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale. Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro. I lavoratori accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL, a tal fine i nominativi sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Viene inoltre stabilito che per l'anno 2022, la proroga di Cigs per le imprese con rilevanza economica strategica con rilevanti problematiche occupazionali, di cui all'articolo 22-bis dlgs 148/2015, può essere concesso esclusivamente per la causale contratto di solidarietà. Non è chiaro né perché tale previsione sia inserita nel corpo della norma relativa all'accordo di transizione occupazionale, né come essa si coordini con il rifinanziamento del citato art.22-bis, che si riferisce al triennio 2022-2024 e non è esplicitamente limitato alla sola causale contratto di solidarietà (co. 129, vedi oltre).

Condizionalità e riqualificazione professionale co.202-203

Viene inserito nel dlgs 148/2015 un nuovo articolo sulla condizionalità e la formazione, ai sensi del quale tutti i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante i fondi interprofessionali, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze, iniziative che possono essere cofinanziate dalle regioni. L'ingiustificata partecipazione comporta sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità fino alla decadenza secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Le modalità di attuazione delle iniziative formative sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

Tale normativa va a sostituire l'articolo 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n.150, che infatti viene abrogato, il quale prevedeva la stipula del patto di servizio ed iniziative formative per i beneficiari di trattamenti in costanza di rapporto di lavoro (non solo beneficiari di Cigs), ma solo con riduzione di orario superiore al 50%.

Fondi di solidarietà bilaterali co. 204-205-210-213-214-216

A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'adesione ai fondi di solidarietà bilaterali, compresi quelli alternativi (artigianato e somministrazione) e quelli territoriali, costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è obbligatoria per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria e che occupano almeno un dipendente, con la finalità di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro

nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie previste.

Come già previsto in precedenza (ma con adeguamento della norma contenuta nell'art.28 del Dlgs148/15, realizzato con l'art. 9, comma 5 del Decreto-Legge 30 dicembre 2021, n. 228 in attesa di conversione in legge, c.d. Milleproroghe), in caso di costituzione di nuovo fondo per datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal Fis (Fondo di integrazione salariale), esso dovrà prevedere un'aliquota di finanziamento almeno pari a quella stabilita per il Fis, in relazione alla classe dimensionale dei datori di lavoro. Per i fondi già costituiti non è invece esplicitamente previsto tale vincolo.

I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. Per i fondi bilaterali costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è fissato al 30 giugno 2023 (co.216, seconda parte). In mancanza, tutti i datori di lavoro del relativo settore, a decorrere dal 1° gennaio 2023 confluiscono nel Fondo di integrazione salariale ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti. La circolare n.1 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che, al fine di garantire, nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei citati Fondi, una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi stessi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, dal 1° gennaio 2022, anche i sopraccitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.

Anche per i fondi bilaterali di solidarietà alternativi viene introdotta la riscossione coattiva da parte dell'INPS, già vigente per gli altri fondi, nei casi di inadempimento dell'obbligo contributivo (co.210).

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria a tutti i fondi di solidarietà bilaterali (compresi quelli alternativi e quelli territoriali) è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) (co.214).

Fondo di integrazione salariale co.206-207

Dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale, i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali.

Nella normativa previgente il Fis erogava l'assegno ordinario (durata massima 26 settimane nel biennio mobile), per i soli datori con oltre 15 dipendenti, o l'assegno di solidarietà in caso di accordo sindacale con riduzione oraria (durata massima 12 mesi

nel biennio mobile), per tutti i datori aderenti al Fis. Dal 1 gennaio 2022 il Fis eroga una prestazione unica, l'assegno di integrazione salariale, riconosciuto in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, per le seguenti durate:

a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile;

b) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile. (da 5 a 15 passano da 52 settimane a 26 !!!)

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 non sarà più applicato il cosiddetto "tetto aziendale", resta invece per il Fis la condizione di non poter erogare se non in pareggio di bilancio.

Dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, allo 0,80%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. Resta ferma la contribuzione addizionale, pari al 4 per cento della retribuzione persa. Anche per la contribuzione al Fis viene introdotto un meccanismo di bonus-malus, ma esclusivamente a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti. A decorrere dal 1° gennaio 2025, per tali datori di lavoro che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, l'aliquota si riduce in misura pari al 40%.

Assegno di integrazione salariale co. 208

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di solidarietà bilaterali (di cui agli articoli 26,27 e 40 del Dlgs 148/2015) assicurano, per le stesse causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo pari e di durata almeno pari a quella delle integrazioni salariali a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime previste. La norma non è chiarissima, occorre attendere una circolare interpretativa del Ministero del lavoro o dell'Inps per conoscere le durate dell'assegno di integrazione salariale a carico dei Fondi bilaterali per le causali previste. Come già visto, entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle nuove disposizioni. In mancanza i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Per le prestazioni a carico di tutti i Fondi bilaterali e del Fis spetta l'assegno al nucleo familiare.

Comitato amministratore dei Fondi bilaterali e del FIS co. 211

Il comitato amministratore dei Fondi bilaterali (esclusi gli alternativi) e del Fis rimane composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità. Viene però specificato che, mentre per i fondi bilaterali, gli esperti sono designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo, per il Fis sono designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assegno al nucleo familiare co.212

Anche per i trattamenti erogati dai Fondi bilaterali (artt. 27,27 e 40) e dal Fis, spetta l'assegno al nucleo familiare.

Estensione CISOA ai lavoratori della pesca e della piccola pesca co.217

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la Cisoa è riconosciuta anche ai lavoratori della pesca e della piccola pesca per periodi diversi da quelli derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Conguaglio CISOA co. 218

Il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti anticipati dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

Riduzione aliquote di versamento per l'anno 2022 co. 219-220

Per l'anno 2022 le aliquote di versamento al Fondo di integrazione salariale e alla gestione Cigs sono ridotte in maniera differenziata a seconda delle diverse dimensioni aziendali.

Disposizioni finanziarie relative agli interventi in materia di ammortizzatori sociali co 255

Al fondo di integrazione salariale è riconosciuto un trasferimento a carico dello Stato nel limite massimo di 2.047,4 milioni di euro per l'anno 2022 e di 400,4 milioni di euro per l'anno 2023 per assicurare le prestazioni in conseguenza degli interventi di modifica.

Osservatorio co.257

Per assicurare monitoraggio e valutazione delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è istituito presso il Ministero del lavoro un osservatorio presieduto dal Ministro del lavoro e composto da rappresentanti delle parti sociali.

Commento

La riforma è stata inserita nel disegno di legge di bilancio dopo un confronto presso il Ministero del lavoro che ha viste accolte diverse nostre istanze, benchè non tutte. Discutibile la tecnica legislativa utilizzata in quanto è carente nel coordinare vecchie e nuove norme, talvolta troppo generica nel linguaggio utilizzato, e infine ricorre a continui rinvii legislativi, non rendendo agevole la lettura.

La Cisl apprezza l'ampliamento a tutti i datori di lavoro e lavoratori, secondo il principio dell'universalismo differenziato che tiene conto delle differenti caratteristiche settoriali e dimensionali, riaffermando il ruolo dei Fondi bilaterali di solidarietà, come da noi chiesto. Importante anche l'aumento dell'importo delle prestazioni, così come l'ampliamento delle causali della Cigs, che sarà utilizzabile anche per le transizioni, mentre è stata solo in parte recuperata la causale "cessazione di attività".

Siamo invece preoccupati perché la scelta di introdurre, per tutti i datori con oltre 15 dipendenti, non coperti dai fondi di solidarietà, un doppio ammortizzatore, ordinario e straordinario, offre certamente una tutela significativa ma al contempo può rappresentare un aggravio notevole di costi per i datori di lavoro (e in parte per i lavoratori), proprio nella difficile fase di uscita dal covid, a causa dell'aumento delle aliquote di versamento alle diverse gestioni. Sono comunque apprezzabili i contributi di risorse pubbliche nella fase di avvio della riforma: da una parte lo sconto sulle aliquote per l'anno 2022, dall'altra lo stanziamento a favore del Fis.

Non vi sono precise indicazioni per le aliquote di versamento ai Fondi bilaterali, i quali però, dovendo garantire prestazioni di importo e durata maggiore, difficilmente potranno evitare di innalzare le aliquote. Auspichiamo, in ogni caso, delucidazioni in

via amministrativa circa le prestazioni che dovranno essere erogate dai Fondi bilaterali di solidarietà, una parte del testo che non è particolarmente chiara.

Siamo critici circa l'ampliamento degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro all'apprendistato duale, che renderà maggiormente onerosa questa tipologia contrattuale, trattandosi peraltro di giovani inseriti nel sistema di istruzione e formazione.

Positivo l'ampliamento dei beneficiari della Cisoa, che però continua ad escludere i giorni di sospensione dell'attività di pesca derivanti da politiche comunitarie, i quali sono finanziati con apposita indennità solo in via temporanea.

Benchè nel testo sia previsto uno stretto collegamento tra ammortizzatori e politiche attive, e benchè sia particolarmente apprezzabile la valorizzazione del ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione dei cassintegrati, rischia di restare. Soprattutto resta fermo che finchè non sarà operativo il programma GOL non sarà possibile attuare quanto previsto sulla carta.

Ammortizzatori in caso di disoccupazione (artt.76-77)

Naspi co.221

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 gennaio 2022 cessa di avere applicazione il requisito di trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione e la riduzione del 3% viene spostata dal quarto al sesto mese di fruizione, all'ottavo mese per gli over 55.

Dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASPI anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano e commercializzano prodotti agricoli, di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240.

DisColl co.223

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione del 3% viene spostata dal quarto al sesto mese di fruizione
- la durata diventa pari al numero di mesi di contribuzione (oggi è pari alla metà) accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente all'evento di cessazione del lavoro, continuando a non essere computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione
- la durata massima viene portata da 6 a 12 mesi
- viene riconosciuta la contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile.

Dal 1° gennaio 2022, la aliquota contributiva per la DisColl viene aumentata al livello di quella dovuta per la Naspi (dallo 0,51% all'1,31%).

Commento

Positivo lo slittamento del decalage per Naspi e DisColl, nostra richiesta di sempre. Per la DisColl finalmente c'è il riconoscimento della contribuzione figurativa. Invece l'allungamento della durata e della durata massima sono interventi importanti ma non particolarmente risolutivi rispetto a chi può far valere periodi contributivi brevi, in particolare i lavoratori discontinui e stagionali, per i quali sarebbe stato più utile individuare una durata minima del trattamento.

ALTRI INTERVENTI TEMPORANEI PER AMMORTIZZATORI SOCIALI

Contratto di espansione co.215

Il contratto di espansione viene rifinanziato per il 2022 e 2023 ed il limite minimo di unità lavorative in organico viene ridotto a cinquanta unità, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica co.216

Per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica nel biennio 2022-2023 è riconosciuto un periodo di Cigs di 12 mesi in deroga alle durate massime nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascun anno.

Sostegno al reddito dei lavoratori nel processo di uscita dalla fase emergenziale art.30, co.2

E' istituito presso il Ministero del lavoro un fondo con una dotazione di 700 milioni di euro per l'anno 2022, il cui utilizzo sarà disciplinato con successivo provvedimento normativo, finalizzato a concedere interventi in materia di integrazione salariale, in deroga alla legislazione vigente, finalizzato ad attenuare gli impatti della progressiva uscita dalla fase emergenziale.

Interventi a carico del Fondo occupazione co.122-129

Il Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementato di 321,4 milioni di euro per il 2022 e di 300 milioni di euro annui a decorrere dal 2023 ai seguenti fini:

- 19 milioni di euro per il 2022 per il finanziamento dell'indennità per i lavoratori della pesca marittima, in caso di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio
- 20 milioni di euro per il 2022 per l'indennità per i dipendenti del settore dei call center
- 21 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023 per l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del tfr e del ticket licenziamento per le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria
- 60 milioni di euro per il 2022 da ripartire tra le regioni, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale nelle aziende in aree di crisi complessa
- 19 milioni di euro per la proroga Cigs per l'Ilva
- 130 milioni di euro per il 2022, 100 milioni di euro per il 2023 e 50 milioni di euro per il 2024 per prorogare la Cigs per imprese con rilevanza economica strategica.

Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria co. 131-133

Ai dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner in amministrazione straordinaria, la Cigs può essere prorogata di ulteriori 12 mesi, anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e in ogni caso non oltre il 31.12.2023. Le società sono esonerate dal pagamento delle quote di tfr relative alla parte di retribuzione persa in seguito alla fruizione della Cigs e dal pagamento del ticket licenziamento. Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale viene finanziato per il biennio 2022-2021 per erogare una prestazione integrativa tale da garantire il 60% della retribuzione lorda e per finanziare programmi formativi per il mantenimento e l'aggiornamento delle qualifiche e delle licenze necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Sostegno economico per il part-time ciclico verticale co. 971

Al fine di introdurre nell'ordinamento un sostegno economico in favore dei lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito fondo con una dotazione di 30 milioni di euro per gli anni 2022 e 2023. Le modalità di spesa saranno definite con apposito provvedimento normativo.

Commento

Al di là della riforma, risorse pubbliche significative sono state destinate a norme transitorie per il biennio 2022-2023, che consentono proroghe di ammortizzatori sociali per aziende e settori in particolare difficoltà (aree di crisi complessa, aziende a

rilevanza strategica, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica etc).

Siamo anche soddisfatti per il rifinanziamento per due anni del contratto di espansione con abbassamento della soglia dimensionale a 50 dipendenti, come da noi chiesto.

Importante l'accantonamento di risorse per la proroga della cig covid anche dopo il 31.12.21, ma insufficiente alla luce dell'aggravamento della situazione sanitaria e dei suoi risvolti in termini economici.

Quanto alle novità in tema di part-time ciclico verticale, ricordiamo che, in attuazione di una sentenza della Corte di giustizia europea e su pressione sindacale, la legge di bilancio 2021 (comma 350) era già intervenuta sul tema del part-time ciclico stabilendo, a decorrere dal 1 gennaio 2021, il riconoscimento a fini pensionistici dei periodi di sospensione dell'attività, compresa la possibilità, per i contratti in part-time ciclico esauriti prima del 2021, di ottenere il riconoscimento dei periodi non lavorati subordinatamente a specifica domanda da parte del lavoratore, corredata da idonea documentazione.

POLITICHE ATTIVE E FORMAZIONE

Disposizioni in materia di fondi paritetici interprofessionali co.200,202, 240-242

Come già visto, nella riforma degli ammortizzatori sociali i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua vengono chiamati in causa per le politiche attive a favore dei lavoratori in Cigs in due casi:

- il comma 202 prevede che i lavoratori beneficiari di Cigs debbano comunque partecipare a iniziative formative (condizionalità e formazione) anche mediante i fondi interprofessionali
- il comma 200 prevede che i Fondi stessi possano concorrere a definire le azioni formative nell'accordo di transizione occupazionale, che consente una proroga di 12 mesi del trattamento di Cigs.

In collegamento con le norme di cui sopra è previsto (co.241-242) che per gli anni 2022 e 2023 i Fondi Paritetici interprofessionali che finanziano percorsi formativi per i lavoratori in cassa integrazione beneficiano del rimborso del prelievo forzoso previsto dalla Legge 190 del 2014.

Inoltre il comma 240 riconosce la possibilità di istituire fondi interprofessionali territoriali intersettoriali nelle province autonome di Trento e Bolzano

Commento

Positivo il riconoscimento del ruolo dei fondi interprofessionali per la formazione continua nell'ambito delle politiche attive del lavoro per i lavoratori in cassa integrazione. Non si rende però possibile ai fondi paritetici interprofessionali di finanziare la formazione dei disoccupati e, solo in termini temporanei, per gli anni 2022 e 2023, si prevede la restituzione del prelievo forzoso introdotto nel 2014 al fine di finanziare in modalità rimborsuali la formazione di lavoratori in cassa integrazione.

Centri per l'impiego co.85-86

E' previsto un finanziamento strutturale aggiuntivo di 70 milioni di euro annui a partire dal 2022 per il funzionamento e il potenziamento, anche attraverso l'incremento delle dotazioni organiche, dei Centri per l'impiego in relazione ai compiti ad essi assegnati.

Sempre a favore di Centri per l'impiego e a partire dal 2022, è previsto un finanziamento aggiuntivo di 20 milioni di € annui per le attività connesse "all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione".

Commento

La conferma delle risorse per i CPI, dovrà essere il primo punto per avviare finalmente non solo il potenziamento, ma l'attesa e profonda ristrutturazione dei servizi all'impiego. Le politiche attive del lavoro più in generale ed il 'Programma GOL' in particolare non possono avere gambe prescindendo da questa 'rivoluzione' che sarà completata dalle ulteriori ed ingenti risorse provenienti da PNRR e React-EU. Importante che i 20 milioni previsti per le "attività connesse" rientrino strutturalmente nell'ottica del nuovo sistema informativo, fondamentale sia per le 'nuove' politiche attive che per il consolidamento del RdC.

Inoltre, si valuta positivamente lo stanziamento di risorse dedicato specificatamente ai Neet ma si ritiene che questo vada necessariamente integrato con la programmazione "Garanzia Giovani" che in Italia necessita ancora di essere implementata sulla base delle Raccomandazioni elaborate dalla Commissione Europea

Accordi territoriali per formazione per transizione ecologica e digitale co. 249-250

Nell'ambito del 'Programma GOL' viene prevista ed incentivata la possibilità di sottoscrivere accordi tra diversi soggetti, pubblici e privati, comprese associazioni sindacali e datoriali, con l'obiettivo di realizzare progetti formativi e di inserimento

lavorativo, da definire con apposito Decreto interministeriale, in particolare nei settori della transizione ecologica/digitale. I progetti in questione possono essere rivolti all'inserimento/reinserimento lavorativo per disoccupati, inoccupati ed inattivi, alla riqualificazione/potenziamento anche dei lavoratori già occupati, attraverso strumenti propedeutici diversi ed avvalendosi anche del contratto di apprendistato, in particolare quello per la qualifica e diploma professionale/diploma di istruzione secondaria superiore e certificazione di spec.ne tecnica superiore (art. 43 DL 81/15) nonché quello di alta formazione e ricerca (art. 45 DL 81/15).

Commento

La possibilità di sottoscrivere tali intese dovrebbe fungere da acceleratore del rapporto sinergico fra pubblico e privato per favorire tutti quei processi già previsti ed 'accennati' nel DL 150/15 ed ora maggiormente definiti all'interno del 'Progetto GOL'. Al tempo stesso appare evidente e condivisibile la scelta di individuare e confermare l'apprendistato come il principale strumento di inserimento/reinserimento lavorativo. Sarà necessario monitorare la decretazione attuativa nella definizione dei settori.

Politiche attive per i lavoratori autonomi e workers buyout co.251-254

Viene riconosciuta anche ai lavoratori autonomi titolari di partita IVA, dal momento in cui dovessero cessare in via definitiva la propria attività, la possibilità di fruire dei servizi al lavoro messi a disposizione e *riordinati* all'interno del 'Programma GOL'. I servizi saranno erogati dai CPI e da tutti gli organismi autorizzati ai sensi della normativa vigente attraverso sportelli dedicati al lavoro autonomo (art. 10 L. 81/17). In questa ottica sarà possibile anche stipulare convenzioni non onerose con organismi ed associazioni rientranti nel regime autorizzatorio in vigore.

Per le società cooperative costituite dal 1° gennaio 2022 da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi, al fine di salvaguardare l'occupazione ed assicurare continuità d'esercizio, sarà riconosciuta (al massimo per 24 mesi dalla data della costituzione) la possibilità di esonero per il 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (Inail esclusa) fino ad un massimo di 6.000 € nel corso dell'anno (riparametrato ed applicato su base mensile), restando invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non viene riconosciuto qualora il datore di lavoro non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, escluse materie prime e sussidiarie.

Commento

Positivo ricomprendere tra i beneficiari di politiche attive i lavoratori autonomi, ma non comprendiamo perché si debba attendere che essi cessino l'attività per poter fruire delle politiche attive, mentre sarebbe importante consentire in via preventiva percorsi di riqualificazione proprio per evitare la cessazione dell'attività stessa. Importante l'incentivo economico ad avviare un cammino di workers buyout.

Tirocini extra-curricolari co. 720-726

Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio, in sede di Conferenza Stato-Regioni, saranno definite nuove linee-guida in materia di tirocini extra-curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale; b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa; c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione; d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio; e) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

La mancata corresponsione dell'indennità comporta a carico del trasgressore una sanzione in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante. Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Commento

E' importante avere previsto una revisione delle Linee Guida che regolamentano il tirocinio, da adottare in Conferenza Stato-Regioni, al fine di contrastare l'utilizzo spesso improprio di questo strumento, pratica più volte denunciata dalla Cisl.

Va osservato che la maggior parte dei criteri con cui si vorrebbe normare ex novo l'istituto (che vanno a sostituire integralmente quelli a suo tempo dettati dai commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92) si limita a ribadire i principi già in vigore, dall'indennità di partecipazione all'obbligo di comunicazione obbligatoria alla durata massima al rispetto integrale delle norme relative a salute e sicurezza. Si tratterebbe, dunque, di utilizzare questa occasione per declinare in maniera più stringente alcuni dei criteri pre-esistenti.

Tra i criteri introdotti ex novo è decisamente apprezzabile quello relativo alla certificazione delle competenze, una garanzia più forte rispetto alla norma vigente che prevede una semplice attestazione finale sulla base del dossier individuale.

L'altro criterio innovativo desta invece preoccupazione: ci riferiamo al voler restringere l'utilizzo del tirocinio extra-curriculare ai "soggetti con difficoltà di inclusione sociale". Se, per reagire agli abusi dell'istituto del tirocinio che purtroppo si verificano, si volesse realmente procedere a restringerne così tanto l'utilizzo, si passerebbe dalla situazione odierna in cui praticamente tutte le categorie di lavoratori sono utilizzabili con questo istituto ad una in cui lo sarebbero solo soggetti con difficoltà di inclusione sociale (dicitura che, peraltro, andrebbe in qualche modo concretizzata), modificando la natura stessa del tirocinio, che da strumento di orientamento ed inserimento lavorativo diverrebbe strumento di inclusione sociale. Meglio sarebbe, come da noi chiesto in specifico incontro presso il Ministero del lavoro, da una parte, operare una restrizione dei soggetti ammessi basandosi principalmente sul criterio della distanza temporale dal conseguimento del titolo di studio (es. entro 12 mesi), cosa che preserverebbe la natura dello strumento, dall'altra prevedere la non ripetibilità di un tirocinio sulla stessa posizione.

Auspichiamo, ovviamente, di essere sentiti al momento della definizione delle nuove Linee Guida da parte della Conferenza Stato-Regioni.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Incentivi al reimpiego dei lavoratori in Cigs co.243-248

Al datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato lavoratori in Cigs coinvolti in accordo di transizione occupazionale è concesso un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare trattamento che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per un

massimo di 12 mesi. Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi.

Dal 2022 è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di Cigs coinvolti in accordo di transizione occupazionale.

Esonero contributivo per lavoratori provenienti da imprese in crisi co.119

Ai datori di lavoro che nell'anno 2022 assumono a tempo indeterminato lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di crisi presso il MISE, è concesso l'esonero contributivo del 100% per 36 mesi nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Apprendistato per la qualifica co.645 e co. 130

Per i contratti di apprendistato di primo livello (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti uno sgravio contributivo del 100% per tre anni, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Inoltre per gli anni 2022, 2023 e 2024, le risorse finalizzate a finanziare i relativi percorsi formativi sono incrementate di 50 milioni di euro, che si aggiungono ai 75 milioni annui già previsti stabilmente.

Apprendistato in società e associazioni sportive professionistiche co.154

Per le società e associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante il limite massimo di età è ridotto a 23 anni.

NORME CONTRO LE DELOCALIZZAZIONI (co. 224-238)

Si prevedono nuovi obblighi per le aziende con più di 250 dipendenti nella media dell'anno precedente, inclusi apprendisti e dirigenti, che intendano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50.

Le nuove norme prevedono:

- Almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 il datore di lavoro deve comunicare per iscritto l'avvio della procedura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Sono esclusi i datori di lavoro in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito in legge 21 ottobre 2021, n. 147. Nella comunicazione vanno indicate le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura
- Nei 60 giorni successivi alla comunicazione, agli stessi soggetti deve essere inviato un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche con durata non superiore ai 12 mesi, che deve indicare le azioni per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione degli esuberanti (ammortizzatori sociali, ricollocazione, misure di incentivo all'esodo); le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo al cofinanziamento delle Regioni e ai fondi interprofessionali; le prospettive di cessione dell'azienda; gli eventuali progetti di riconversione. I lavoratori interessati dal piano possono beneficiare dei 12 mesi di durata ulteriore della Cigs previsti nell'ambito dell'accordo di transizione occupazionale (vedi sopra) con stanziamento di 35,1 milioni di euro per il 2022, che negli anni successivi raggiunge livelli tra i 70 e gli 80 milioni di euro, per attestarsi a 80,3 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031
- Entro trenta giorni il piano è discusso con le rappresentanze sindacali. In caso di accordo sindacale, i lavoratori accedono al programma GOL e i nominativi vengono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.
- In mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni e prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo
- In caso di accordo sindacale, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, dovrà versare il contributo di licenziamento ordinario. Invece, in mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi previsti, o di inadempimento rispetto

agli impegni assunti, o in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento in misura maggiorata.

- In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, qualora il datore di lavoro avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la parte relativa alla consultazione sindacale ma la DTL convoca direttamente le parti al fine di un ulteriore esame
- Per chi rileva l'azienda sono previste agevolazioni di natura fiscale :
 - Nel caso in cui venga assicurata la continuazione dell'attività e il mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali, che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna ;
 - In caso di cessazione dell'attività, o di trasferimento, per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici suddetti, le imposte di registro, ipotecaria e catastale sono dovute nella misura ordinaria.

Commento

E' importante avere imposto alcuni obblighi in termini di informativa rafforzata e soprattutto di piano per il recupero occupazionale per le aziende con almeno 250 dipendenti che vogliono cessare l'attività ed effettuare almeno 50 licenziamenti. Tuttavia la procedura è inutilmente complessa, essendo concepita come preventiva a quella relativa alle riduzioni di personale, a cui si va in buona parte a sovrapporre. Sarebbe stato più semplice e razionale prevedere, per gli specifici casi individuati dalle nuove norme, un allungamento della procedura già esistente.